

# Penerapan Konsep “7 Habits of Highly Effective People” dalam Profesi Dosen

Yusuf Hamdan

---

## ABSTRAK

*Terdapat tujuh kebiasaan yang diajukan Stephen R. Covey agar hidup manusia efektif, yakni hidup proaktif sebagai visi pribadi, memulai dengan gambaran akhir kehidupan sebagai bentuk kepemimpinan pribadi, mendahulukan yang utama sebagai bentuk kemampuan melakukan prioritas, berpikir menang-menang dalam menjalankan kepemimpinan antarpribadi, mengerti orang lain terlebih dahulu baru kemudian akan dimengerti orang lain, melakukan sinergi berkomunikasi secara efektif dan kreatif, dan memperbarui diri secara terus-menerus. Ketujuh habit tersebut sangat relevan diimplementasikan dalam kehidupan profesi dosen. Tiga habit yang pertama merupakan hal-hal yang perlu dimiliki dosen untuk mengefektifkan dirinya secara internal dalam menyikapi tugas-tugasnya sebagai dosen. Tiga habit berikutnya merupakan hal-hal penting bagi dosen untuk mengefektifkan dirinya secara eksternal, dalam hubungannya dengan sesama dosen, mahasiswa, dan pihak lainnya. Habit yang terakhir merupakan hal penting untuk mengembangkan kepekaan seorang dosen dalam upaya mengantisipasi berbagai perubahan dalam profesi yang dijalannya.*

---

## 1. Pendahuluan: Mengenal Konsep 7 Habits

Buku *The 7 Habits of Highly Effective People, Restoring The Character Ethic*, yang terbit pada 1989 edisi barunya terbit 1997 adalah buku yang mendapat banyak perhatian. Telah menjadi inspirasi bagi pelatihan di pelbagai bidang kehidupan dan telah diterjemahkan ke dalam puluhan bahasa di seluruh dunia, serta membuahkan sejumlah penghargaan bagi penulisnya.

Apa yang istimewa dari buku ini? Buku ini menyampaikan pandangan-pandangan Stephen R. Covey mengenai prinsip-prinsip bagaimana individu dapat menjalani kehidupan yang efektif. Prinsip-prinsip yang disampaikan Covey sedemikian rupa hingga mengundang kekaguman berbagai kalangan.

Kekaguman itu tercermin, antara lain, dalam

puluhan *endorsement* yang termuat dalam buku aslinya (edisi Indonesia diterbitkan Bina Rupa Aksara pada 1997 dengan judul *The 7 Habits of Highly Effective People, 7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif*). Warren Bennis, seorang ahli kepemimpinan yang menulis buku *On Becoming A Leader*, mengatakan bahwa Covey telah menulis buku yang luar biasa mengenai kondisi manusia dengan piawai dan penuh pengertian, yang berguna bagi kehidupan pribadi juga organisasi.

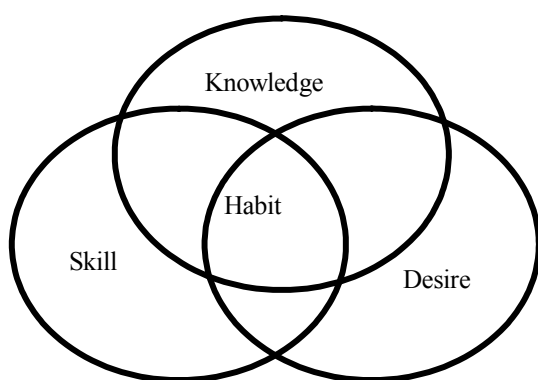
Edward A. Brennan, President Sears, Roebuck and Company, menyatakan, “*The seven habits are keys to success for people in all walks of life. It is very thought-provoking*”. Tak kurang seorang tokoh pendidikan, William Rolfe Kerr, memuji buku itu. Ia mengatakan, “*Stephen R. Covey’s book teaches with power, conviction, and feeling. Both the content and the methodology of these principles form a solid foundation for effective communication*”. Demikian petikan dari pernyataan

tokoh yang termuat dalam kulit muka buku Covey, yang menunjukkan betapa buku ini telah menarik perhatian banyak kalangan.

Tulisan ini tidak bermaksud membuat timbangan buku. Uraian singkat ini dimaksudkan untuk mengantar kepada satu pembahasan gagasan-gagasan yang memang cukup penting dan mendasar dari Covey mengenai pengembangan diri manusia. Apa yang ingin dicapai olehnya dengan penulisan buku itu adalah kesuksesan yang paripurna bagi manusia, baik dalam karer maupun kehidupan keluarga, yang selama ini dianggap oleh begitu banyak orang sebagai dua hal yang tidak mungkin didamaikan. Pernyataannya selalu berbunyi: pilih karir, atau keluarga. Melalui tujuh kebiasaan manusia yang sangat efektif, Covey ingin menolak tesis itu.

Sebelum masuk ke dalam pembahasan *the seven habits of highly effective people* (selanjutnya ditulis 7 H), Covey mendefinisi ulang beberapa konsep, yaitu mengenai kebiasaan (*habit*), kedewasaan (*maturity*), dan keefektifan (*effectiveness*).

*Habit* didefinisikan Covey sebagai “perpotongan antara pengetahuan (*knowledge* yang berkenaan dengan *what to do* dan *why*), keterampilan (*skill*, yang berkenaan dengan *how to do*), dan keinginan (*desire*, berkenaan dengan *want to do*)”.



Gambar 1  
Habit/Kebiasaan  
Sumber: Covey, 1997:48

Unsur pengetahuan (*knowledge*) adalah elemen kebiasaan yang berkenaan dengan pengetahuan individu mengenai apa yang dapat dilakukan dan mengapa mesti dilakukan, adapun keterampilan (*skill*) adalah unsur yang berkenaan dengan bagaimana melakukannya, sedangkan keinginan (*desire*) berkenaan dengan dorongan atau motivasi mengapa sesuatu dilakukan. Unsur pertama dan kedua adalah bagian kebiasaan manusia yang bersifat eksternal (dipelajari), sedangkan unsur keinginan/motivasi adalah yang datang dari dalam. Suatu perbuatan, akan menjadi kebiasaan individu apabila memiliki ketiga unsur itu dan dilakukan secara konsisten.

Mengenai perkembangan individu menuju kedewasaan, Covey mempunyai konsep *the maturity continuum*. Kontinum kedewasaan dimulai dari tahap ketergantungan individu (*dependence*) pada lingkungan, menuju kemandirian (*independence*), kemudian menuju kesalingtergantungan (*interdependence*). Agar individu yang tergantung kepada yang lain dapat meningkat ke taraf kemandirian, individu harus menjalankan tiga kebiasaan (*habit* 1, 2, dan 3) yang berhubungan dengan kondisi internal individu. Apabila individu dapat menjadikan ketiga kebiasaan ini menjadi bagian dirinya, maka dia akan mandiri dan meraih kemenangan pribadi.

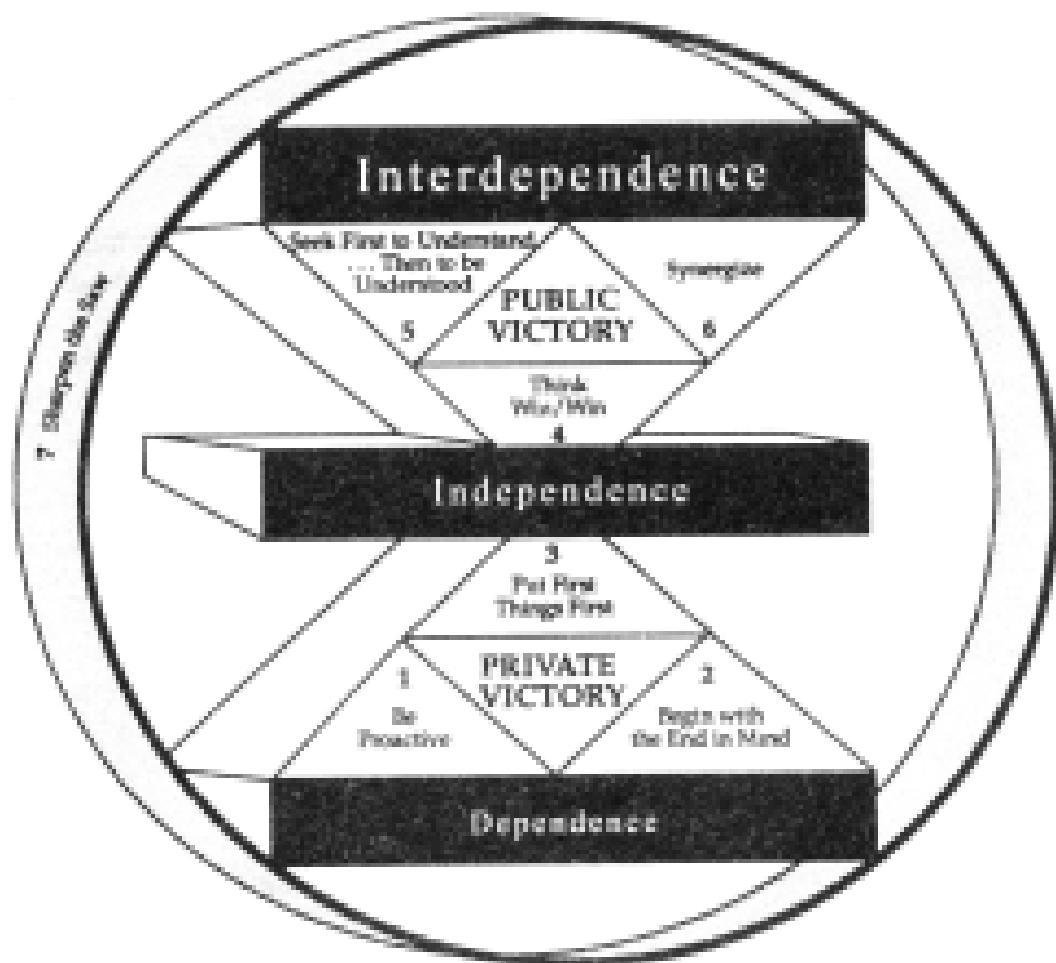
Kemandirian bukan tingkat tertinggi perkembangan individu dalam konsep Covey. Seorang yang mandiri baru dapat menangani dirinya sendiri. Dia masih harus mengembangkan kemampuannya berhubungan dengan orang lain karena manusia hidup dalam kondisi saling tergantung satu sama lain. Dengan bekal tiga kebiasaan lain (*habit* 4, 5, dan 6), individu akan mencapai tingkat tertinggi dalam tangga *the maturity continuum*, yaitu kesalingtergantungan karena telah dibekali kemampuan bekerja dalam kelompok, bekerjasama, dan komunikasi. Di tingkat saling tergantung ini, individu mampu bekerjasama tanpa kehilangan kediriannya.

Individu yang telah berhasil menjadikan *habit* 1 sampai 6 bagian dari dirinya belum menjadi manusia paripurna karena dia harus memperbaiki kebiasaan-kebiasaannya setiap saat. Kesadaran

dan kesediaan untuk memperbaharui diri setiap saat merupakan *habit* terakhir dalam konsep Covey.

Konsep terakhir yang dijelaskan Covey sebagai pengantar ke 7 Hs adalah efektivitas atau keefektifan (*effectiveness*). Covey menjelaskan keefektifan melalui konsep produksi (*production* dilambangkan dengan P) dan kemampuan produksi

(*production capacity*, disingkat PC). Pribadi atau organisasi yang efektif adalah yang dapat menjaga keseimbangan antara produksi (P) dengan kemampuan produksi (PC). Upaya mengoptimalkan produksi dicapai melalui optimasi kemampuan produksi (lihat Covey, 1997:47-53).



Gambar 2  
Konsep 7 Habits dan *Maturity Continuum* dari S.R. Covey

---

## 2. Profesi Dosen

Dosen, sebagai salah satu unsur dalam sistem pendidikan tinggi, memiliki peran yang penting. Kualitas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai fungsi utama perguruan tinggi bergantung sangat besar pada kualitas dosen. Semakin tinggi mutu dosen, maka semakin tinggi pula mutu tridharma perguruan tinggi.

Dipandang sebagai satu jenis pekerjaan, dosen dapat dikatakan sebagai profesi. Sebagaimana dikatakan Keraf, "Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian" (Keraf, 1991:44), karena pekerjaan dosen telah memenuhi syarat-syarat profesi, yaitu:

- (1) Untuk menjalankannya diperlukan kecakapan khusus;
- (2) Dilakukan sebagai kegiatan utama;
- (3) Untuk mendapatkan penghasilan

Agar pekerjaan menjadi dosen sungguh-sungguh dapat dikategorikan sebagai sebuah profesi, maka setiap orang yang memegang jabatan itu harus berusaha sekuat tenaga memenuhi persyaratan di atas, terutama persyaratan memenuhi keahlian tertentu, dan menjadikan pekerjaan dosen sebagai kegiatan utama.

Kita menyadari, dalam kenyataannya, berbagai kecakapan khusus yang harus dimiliki oleh seorang dosen masih banyak diabaikan. Pekerjaan sebagai dosen juga kadang-kadang masih diperlakukan sebagai pekerjaan sampingan, sehingga seorang dosen tidak secara sungguh-sungguh membina dan mengembangkan diri sehingga pekerjaannya tidak layak disebut sebagai sebuah profesi.

Karena itu, menjadi dosen merupakan satu tantangan profesional. Siapa yang bersungguh-sungguh mau dan mampu mengembangkan diri menjadi dosen yang baik dan efektif, niscaya mereka akan menjadi dosen profesional. Sebaliknya, siapa yang dorongan hatinya menjadi dosen hanya ingin bersantai-santai saja, menghindari pekerjaan yang berat dan sibuk,

niscaya mereka akan menjadi dosen amatir.

Dengan latar belakang demikian, tulisan ini bermaksud menyampaikan gagasan untuk membantu teman sejawat berikhtiar menemukan cara-cara meningkatkan profesionalisme dalam mengemban tugas sebagai dosen.

## 3. Tujuan Penulisan

Tulisan ini bertujuan membahas apa itu konsep *The 7 Habit of Highly Effective People*, serta bagaimana penerapan konsep tersebut dalam profesi dosen. Dengan pembahasan ini, diharapkan para dosen dapat menimba prinsip-prinsip pengembangan diri dari konsep '7 Habits' yang digagas oleh Stephen R. Covey, dan menerapkannya dalam menjalankan profesinya.

Dengan demikian, diharapkan para dosen mengalami proses pemberdayaan, sehingga dalam meniti karier sebagai dosen mereka dapat mempraktikkan kehidupan yang lebih efektif serta berhasil menjadi pribadi-pribadi yang memiliki *personal power*, sukses dalam karier, demikian juga dalam kehidupan keluarga.

## 4. Menjadi Dosen Efektif: Implementasi Konsep 7 Habits

Konsep "7 H" yang dikemukakan Stephen R. Covey terdiri atas 7 kebiasaan manusia yang efektif sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.

*Habit-1: Be Proactive.* 'Jadilah manusia yang proaktif.' *Habit* ini disebut sebagai *principles of personal vision*, karena menyangkut perubahan visi pribadi mengenai diri dan lingkungan.

*Habit-2: Begin with the End in Mind.* 'Mulai dengan akhir dalam pikiran.' *Habit* ini disebut sebagai *principles of personal leadership*, prinsip-prinsip kepemimpinan pribadi, karena dengan *habit-2* individu akan dapat mengarahkan dirinya melalui kekuatan dari dalam.

*Habit-3: Put First Things First.* 'Dahulukan yang utama.' *Habit* ini dikenal dengan *principles of personal management*, karena *habit* ini memberikan kemampuan individu untuk mendefinisikan persoalan dan membuat prioritas.

*Habit-4: Think Win/Win.* ‘Berpikir menang-menang.’ *Habit* ini disebut sebagai *principles of interpersonal leadership*, karena menyangkut dimensi kepemimpinan yang lebih luas dari sekedar untuk diri sendiri, melainkan secara antarpribadi.

*Habit-5: Seek First to Understand Then to be Understood* ‘Berusaha mengerti terlebih dahulu, baru kemudian dimengerti.’ *Habit* ini disebut sebagai *principles of empathic communication*, karena menyangkut berbagai sikap dan perilaku komunikasi yang empatik dalam

komunikasi antarpribadi.

*Habit-6: Synergize.* ‘Sinergi.’ *Habit* ini dikenal dengan *principles of creative communication*, karena berhubungan dengan kemampuan individu dapat menciptakan suasana kerjasama kreatif dalam komunikasi antarpribadi.

*Habit-7: Sharpen the Saw.* ‘Asahlah gergaji.’ *Habit* ini disebut sebagai *principles of balanced self-renewal*, atau prinsip-prinsip pembaharuan diri yang seimbang, yaitu satu *habit* yang berkenaan dengan pembaharuan diri yang harus terus

Tabel 1  
Konsep 7 *Habits*

HABITS	KETERANGAN
<i>Habit-1: Be Proactive</i>	<b>Jadilah manusia yang proaktif</b> , <i>habit</i> ini disebut sebagai <i>principles of personal vision</i> , karena menyangkut perubahan visi pribadi mengenai diri dan lingkungan.
<i>Habit-2: Begin with the End in Mind</i>	<b>Mulai dengan akhir dalam pikiran</b> , <i>habit</i> ini disebut sebagai <i>principles of personal leadership</i> , prinsip-prinsip kepemimpinan pribadi, karena dengan <i>habit-2</i> individu akan dapat mengarahkan dirinya melalui kekuatan dari dalam.
<i>Habit-3: Put First Things First</i>	<b>Dahulukan yang utama</b> , <i>habit</i> ini dikenal dengan <i>principles of personal management</i> , karena <i>habit</i> ini memberikan kemampuan individu untuk mendefinisikan persoalan dan membuat prioritas.
<i>Habit-4: Think Win/Win</i>	<b>Berpikir menang-menang</b> , <i>habit</i> ini disebut sebagai <i>principles of interpersonal leadership</i> , karena menyangkut dimensi kepemimpinan yang lebih luas dari sekedar untuk diri sendiri, melainkan secara antarpribadi.
<i>Habit-5: Seek First to Understand Then to be Understood</i>	<b>Berusaha mengerti terlebih dahulu, baru kemudian dimengerti</b> . <i>Habit</i> ini disebut sebagai <i>principles of empathic communication</i> , karena menyangkut berbagai sikap dan perilaku komunikasi yang empatik dalam komunikasi antarpribadi.
<i>Habit-6: Synergize</i>	<b>Sinergi</b> , <i>habit</i> ini dikenal dengan <i>principles of creative communication</i> , karena berhubungan dengan kemampuan individu dapat menciptakan suasana kerjasama kreatif dalam komunikasi antarpribadi.
<i>Habit-7: Sharpen the Saw</i>	<b>Asahlah gergaji</b> , <i>habit</i> ini disebut sebagai <i>principles of balanced self-renewal</i> , atau prinsip-prinsip pembaharuan diri yang seimbang, yaitu satu <i>habit</i> yang berkenaan dengan pembaharuan diri yang harus terus dilakukan oleh individu dalam berbagai dimensi secara seimbang.

---

dilakukan oleh individu dalam berbagai dimensi secara seimbang.

#### 4.1 *Habit-1: Be Proactive*

Istilah proaktif dalam kerangka “7 H” bukan hanya berarti memiliki inisiatif (secara populer diartikan dengan jemput bola), melainkan mengandung pengertian yang lebih dalam dan luas. Covey mengartikan orang proaktif sebagai orang yang bertanggung jawab atas apa yang diperbuatnya, karena setiap tindakan yang dilakukannya didasarkan pada nilai-nilai yang diyakininya, telah dipertimbangkan secara mendalam, dan hati-hati. Kebalikan orang proaktif adalah orang yang reaktif, yaitu mereka yang perbuatannya didorong dan diarahkan oleh perasaannya, oleh orang-orang yang berada di sekitarnya, dan oleh kondisi-kondisi-kondisi saat itu, serta lingkungannya.

Orang proaktif menyadari akan tekanan sosial, sehingga dengan demikian banyak orang yang hanya merupakan cermin lingkungan sosialnya (tunduk pada hukum determinisme), baik secara genetis, fisis, maupun lingkungan. Seorang yang proaktif tidak akan begitu saja menyerah terhadap tekanan sosial, melainkan akan secara proaktif mengedepankan potensi dirinya. Dia akan mengambil inisiatif, dan tidak pernah rela dijadikan korban.

Dalam merespons hal-hal yang datang dari luar, orang proaktif tidak mengikuti alur psikis stimulus-respons, melainkan di antara mekanisme stimulus dan respons dia mampu menyisipkan langkah menjalankan hak kebebasannya untuk memilih, karena menyadari akan diri sebagai makhluk yang mulia yang memiliki kemampuan imajinasi, kesadaran, dan kehendak yang bebas. Karena tindakan-tindakannya hasil pilihannya sendiri, maka dia sanggup untuk memikul segala konsekuensinya.

Orang proaktif akan terlihat bedanya dari orang reaktif dari bagaimana caranya menghabiskan waktu dan energi. Orang proaktif menggunakan waktu dan energinya untuk urusan-urusan yang berada pada ‘lingkaran pengaruh’, yaitu segala hal

yang dapat dikendalikannya, sedangkan orang reaktif menghabiskan waktunya pada ‘lingkaran kepedulian’, yaitu segala hal yang tidak dapat dikendalikannya (Covey, 1997:65-87).

Karena konsep lingkaran pengaruh dan kepedulian ini, setiap hal akan berada pada salah satu wilayah pengendalian. Pertama, *direct control*, yaitu masalah yang dapat dikontrol langsung oleh individu tanpa keikutsertaan yang lain. Kedua, *indirect control*, yaitu masalah yang dapat dikontrol secara tidak langsung, artinya pengendalian harus dilakukan bersama-sama dengan yang lain. Ketiga, *no control*, yaitu masalah yang tidak dapat dikontrol sama sekali (Anonim, <http://www.leadru.com>).

Agar dapat menangani masalah pertama secara efektif, orang harus mengubah kebiasaannya untuk menangani masalah kedua, dan orang harus mengubah cara-cara mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, untuk menangani masalah ketiga, orang harus mengubah cara pandang.

Dalam menjalani kehidupan sebagai dosen, seseorang dapat menjadi proaktif berbekal kesadaran sekaligus kesediaan untuk menjalankan profesi dosen secara bertanggung jawab. Tindakan-tindakannya akan didasarkan pada motivasi luhur seorang pendidik yang dipenuhi nilai-nilai pengabdian kepada ilmu pengetahuan, tidak menjalankan profesinya atas tekanan lingkungan. Dengan menjadi proaktif, seorang dosen akan lebih dapat mengontrol emosinya, karena akan relatif terbebas dari keruwetan segala ungkapan-ungkapan emosional yang selalu dihadapinya, baik dalam proses belajar-mengajar, juga dalam berhubungan dengan sejawatnya.

Dosen proaktif akan menggunakan waktunya untuk urusan-urusan yang dapat dikendalikannya, umpamanya berusaha meningkatkan jumlah kehadiran dalam mengajar, mutu bahan ajar, termasuk karya ilmiahnya; meningkatkan kualitas pergaulan dengan sesama ilmuwan, selalu mencari sumber-sumber informasi terkini pada spesialisasi yang ditekuninya (fokus pada masalah yang berada pada *direct control*).

Sebaliknya, dosen reaktif akan lupa pada

tugas-tugasnya sebagai dosen yang menuntut profesionalitas, menghabiskan waktu dan energinya untuk “hal-hal penting” yang di luar kendalinya, baik persoalan di lingkungan dekat, maupun lingkungan yang jauh; membicarakan borok-borok manajemen, membahas sarana yang tidak dimiliki, di mana yang bersangkutan tidak memiliki pengaruh sama-sekali (*no control*).

Campur tangan seorang dosen kepada urusan-urusan di luar dirinya hanya dapat dilakukan sebatas urusan yang *indirect control*, yaitu perihal yang dapat dikontrol tetapi tidak langsung, dirinya memiliki kemampuan mempengaruhi pengambilan putusan, namun harus bersama-sama orang lain.

Menurut teori “7 H”, seseorang yang menghabiskan waktunya pada lingkaran kepedulian, akan menurun efektivitasnya. Sebaliknya, jika ia menghabiskan waktunya pada lingkaran pengaruh, maka efektivitasnya akan semakin meningkat. Dari sisi emosi, dosen yang selalu fokus pada lingkaran pengaruh akan merasa lebih sukses, sedangkan dosen yang selalu fokus pada lingkaran kepedulian, akan merasa dirinya sebagai korban orang-orang yang berada di sekitarnya, namun merasa tidak berdaya untuk melakukan perlawanan.

Solusi yang ditawarkan konsep “7 H” untuk masalah ini adalah mengubah visi. Untuk menangani masalah pada area *direct control*, seorang dosen harus mengubah kebiasaan-kebiasaan buruk yang tidak efektif, menjadi kebiasaan baik yang efektif (*habit* 1,2,3). Umpamanya, dalam hal janji. Berjanji masuk ke dalam kategori *direct control*, mau berjanji atau tidak berjanji sepenuhnya tergantung pada individu. Namun begitu, demikian banyak manusia yang tidak sanggup menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Saat seorang tidak menepati janji, bukan saja telah melukai perasaan orang lain, lebih jauh hakikatnya telah merusak integritas pribadinya, mengeluarkan sifat baik dari pribadinya. Bila peristiwa demikian berulang terus-menerus, maka tindakan-tindakanya itu akan menjadi kebiasaan. Karena kebiasaan-kebiasaan baik tidak terintegrasi ke dalam dirinya, orang seperti ini dikenal sebagai

pribadi yang tidak memiliki integritas.

Untuk menangani masalah pada area *indirect control*, seorang dosen harus dapat mengubah kebiasaan-kebiasaan buruknya menjadi kebiasaan-kebiasaan baik yang efektif dalam berhubungan secara antarpribadi (*habit* 4, 5, dan 6). Jika landasan hidup bersama dengan sejawat juga dengan mahasiswa belum dilandasi anggapan dasar yang positif, bila cara komunikasinya belum empatik, bila dalam hubungan dengan orang lain belum dapat berpartisipasi untuk mewujudkan sinergi, maka kebiasaan-kebiasaan itu akan membuat dirinya tidak berdaya dalam menangani masalah *indirect control*. Tantangannya bagi yang bersangkutan adalah memperbaiki paradigma kerjasama, landasan komunikasi, dan kerjasama kreatif.

Sedangkan untuk menangani masalah pada area *no control*, tiada cara lain kecuali dengan menumbuhkan sikap plural, menyadari dan mau menerima kehidupan yang aneka ragam, sekalipun di antara yang beraneka itu ada yang tidak disetujuinya.

Jika prinsip-prinsip ini dapat dipegang teguh oleh seorang dosen, tidak berlebihan jika dosen yang bersangkutan disebut sebagai dosen yang visioner, yaitu pribadi pendidik yang berpandangan independen, berani menolak pendiktean tidak relevan dari lingkungan, percaya diri menyampaikan pandangan-pandangan pribadinya berdasarkan atas nilai-nilai luhur yang diyakininya.

#### **4.2 Habit-2: Begin with the End in Mind**

Kebiasaan baik kedua, *begin with the end in mind*, mulailah dengan akhir dalam pikiran, disebut Covey sebagai *the habit of personal leadership*, kebiasaan tentang kepemimpinan pribadi. Maksud kebiasaan ini adalah manusia dapat hidup efektif apabila dapat menjalankan kepemimpinan terhadap dirinya. Siapa yang harus menjalankan kepemimpinan itu? Tiada lain adalah gambaran mengenai akhir kehidupannya.

Menurut konsep “7 H”, tidak ada yang lebih layak menjalankan kepemimpinan terhadap individu kecuali tujuan hidupnya sendiri. Seseorang yang

ingin hidup efektif harus mau dan berani membayangkan, memvisualisasikan, kemudian menuliskan akhir kehidupannya kelak. Tanpa gambaran akhir hidup, seseorang tidak dapat hidup efektif karena kuatnya pengaruh luar yang akan mengajak bergerak ke arah yang berbeda dari yang diperlukannya.

Gambaran akhir kehidupan, ibarat kompas bagi kapal laut yang sedang berlayar di tengah samudra. Boleh saja amuk gelombang menghempaskan kapal ke sana ke mari, namun kapal selalu akan diarahkan kembali oleh nahkoda ke arah pulau tujuan. Hidup ini terlalu hiruk-pikuk tanpa kepemimpinan yang kuat dan teguh. Seorang akan mudah berubah haluan jika tak berbekal pegangan yang jelas. Dengan gambaran akhir kehidupan, manusia selalu memiliki kepemimpinan pribadi. Dia tahu arah yang akan dituju, sehingga setiap tindakan diukur penting tidaknya oleh gambaran akhir hidup itu (Covey, 1997: 97-107).

Dalam manajemen kita tahu pentingnya tujuan baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Siregar dan Samadhi (1998:17), pencapaian tujuan, selain ditentukan oleh kualitas manusia, ditentukan pula oleh kualitas tujuannya. Tujuan yang baik harus spesifik, realistis, terukur, dan terbatas waktu. Sedangkan menurut Koontz dan Weihrich (1998:93), dalam sebuah organisasi langkah manajemen menjadi kacau-balau jika tidak ada tujuan yang jelas.

Adanya tujuan yang jelas berpengaruh terhadap efektivitas kehidupan seseorang. Konsep “7 H” mengatakan bahwa segala sesuatu dalam hidup ini diciptakan dua kali, *all things are created twice*. Penciptaan pertama secara mental dalam pikiran manusia, penciptaan kedua secara fisik.

Kegagalan demi kegagalan yang dialami manusia banyak disebabkan oleh kegagalan penciptaan pertama. Manusia banyak yang kandas di tengah perjalanan karernya karena sesungguhnya sejak awal tidak memiliki tujuan yang jelas. Seorang tak akan sampai ke Jakarta, jika dalam benaknya ia tak ingin pergi dan berada di Jakarta. Seseorang yang ingin membangun rumah idaman, untuk pertama kalinya dia membangun terlebih dahulu rumah dalam pikirannya, baru kemudian dia berupaya mewujudkannya secara fisik.

#### Kotak 1. Contoh Pernyataan Misi Pribadi

##### Pernyataan Misi Pribadi

Di akhir kehidupan, saya ingin dicatat sebagai seorang intelektual yang menjalani profesi sebagai dosen yang memiliki kredibilitas: kompeten dalam bidang spesialisasi saya yang ditunjukkan oleh tingkat keserjanaan paripurna (DR), dengan jenjang pangkat akademik guru besar (Profesor), dipercaya oleh masyarakat karena saya menjalankan profesi dengan etis, dilandasi iman kepada Tuhan Yang Mahakuasa, serta berpegang pada prinsip amal salih yang selalu bersedia membantu memajukan masyarakat melalui proses belajar-mengajar, kegiatan penelitian, ceramah-ceramah, dan kegiatan penyebaran ilmu lainnya melalui tulisan di media massa, dan penulisan buku-buku.

Apakah penciptaan pertama bagi individu? Siapakah yang merumuskan gambaran akhir kehidupan individu? Jika seorang anak ditanya ingin jadi apa kelak, biasanya ada jawaban baku yang didiktekan oleh lingkungan: ingin jadi dokter, insinyur, atau yang lebih umum, ingin menjadi manusia yang berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Penciptaan pertama bagi individu umumnya dilakukan oleh lingkungan, namun

demikian penciptaan ini sering berupa pemaksaan kehendak dari lingkungan terhadap individu tanpa mempertimbangkan dengan seksama apa yang ada dalam individu, keadaannya, harapan-harapannya di masa depan.

Dalam konsep “7 H”, penciptaan pertama ini harus diperiksa, dan umumnya memang harus ditulis ulang. Semisal skenario, yang ditulis lingkungan mungkin terlalu banyak adegan horor, sedangkan individu senang kelembutan. Lingkungan menuntut peran-peran manusia yang medioker, sedangkan individu berhasrat menjadi seorang yang menonjol di bidangnya. Tidak ada jalan lain untuk membereskan penciptaan pertama,



selain individu harus menulis ulang skenarionya. Adegan-adegan yang tidak perlu harus dibuang; “sken-sken” yang kurang, harus ditambahkan. Menulis ulang penciptaan pertama secara teknis berarti membuat “Pernyataan Misi Pribadi” (PMP).

Pada mulanya, wajar jika seorang dosen merasa tidak mantap mengenai apa yang harus dijalani dalam profesinya. Tuntutan keluarga mendorong seorang menjadi pedagang (mencari untung). Orientasi birokratis masyarakat kita mendorong orang menjadi pekerja (mencari ‘kalungguhan’), dan tentu banyak tuntutan lain dari lingkungan bagi seorang dosen untuk menjalankan peran tertentu. Namun demikian, seorang dosen harus secara proaktif merumuskan kembali misi pribadi dalam menjalankan profesinya berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya sebagai seorang yang menjalankan profesi penyebar ilmu pengetahuan.

Sebagai contoh, mungkin seorang dosen menulis PMP-nya seperti ditunjukkan pada Kotak 1.

### 4.3 Habit-3: *First Things First*

Kebiasaan ketiga *First Things First*, dahulukan yang utama atau penting, dikenal sebagai *principles of personal management*, prinsip-prinsip manajemen diri pribadi. Jika kebiasaan yang kedua berkenaan dengan penciptaan pertama dalam pikiran, maka kebiasaan yang ketiga, berhubungan dengan penciptaan yang kedua, yaitu bagaimana mewujudkan imajinasi menjadi aksi (manajemen). Kebiasaan ketiga merupakan satu ajang uji bagi kehendak bebas individu di tengah suasana pendiktean

lingkungan. Pada ajang ini independensi individu betul-betul diuji, integritas pribadi dipertaruhkan. Kemampuan untuk memilah dan memilih urusan-urusan penting untuk pencapaian tujuan menjadi satu kemampuan dan keterampilan yang sangat penting dalam hal ini.

Konsep spesifik yang diperkenalkan Covey pada kebiasaan ini adalah menilai relevansi satu urusan melalui penilaian dari segi penting dan mendesaknya. Untuk itu, “7 H” memperkenalkan konsep matriks waktu seperti tampak pada Gambar 3.

Menurut konsep “7 H”, waktu yang dimiliki manusia digunakan untuk urusan-urusan yang ada dalam matriks waktu yang terbagi ke dalam empat kuadran, yaitu Kuadran I, II, III, dan IV. Kuadran I berisi urusan yang penting dan mendesak, yaitu urusan penting yang segera harus ditangani. Sedangkan Kuadran II adalah urusan yang penting, namun tidak mendesak. Yang berada di Kuadran III adalah masalah yang tidak penting namun mendesak. Sedangkan yang di Kuadran IV adalah masalah yang tidak penting juga tidak mendesak.

Urusan Kuadran I tidak dapat dihindari manusia. Urusan itu penting dan genting. Umpamanya anak sakit keras, tidak dapat ditunda dengan alasan mengerjakan urusan lain lebih

dahulu. Urusan Kuadran I termasuk ke dalam kategori krisis. Urusan itu penting, tidak dapat ditinggalkan, dan sudah tidak banyak waktu lagi untuk mengerjakannya. Banyak yang mengalami stres untuk menangani masalah ini. Mahasiswa yang sudah habis masa studi dan terancam DO, orang yang berutang yang sudah jatuh tempo harus membayar, dan lain-lain.

	Mendesak	Tidak Mendesak
Penting	I	II
Tidak Penting	III	IV

Gambar 3  
Matriks Waktu

---

Urusan di Kuadran II adalah urusan-urusan penting, oleh sebab itu tidak dapat dihindari, harus dikerjakan. Akan tetapi, tersedia waktu untuk merencanakan penanganannya dengan baik karena waktu yang tersedia cukup leluasa. Untuk urusan-urusan di Kuadran II, prinsip-prinsip manajemen dapat berlaku. Berdasarkan konsep “7 H”, orang yang ingin meningkatkan efektivitasnya maka harus memfokuskan waktu dan energinya ke Kuadran II dengan mengurangi alokasi waktu untuk quadran lainnya.

Urusan yang berada di Kuadran III adalah urusan yang mendesak tetapi tidak penting. Sejumlah dering telepon, tamu-tamu yang tidak diundang, urusan-urusan penting orang lain, dan sebagainya. Sedangkan urusan-urusan yang tidak penting juga tidak mendesak seperti melamun, ngobrol yang tidak jelas fokusnya, berbicara tentang kelemahan-kelemahan orang lain, menganalisis masalah di luar kompetensi, dan lain-lain. Untuk urusan-urusan yang berada di Kuadran III dan IV, seseorang harus mampu bilang ‘No’. Semakin seseorang mampu mengatakan tidak untuk segala urusan yang berada pada Kuadran III dan IV, semakin banyak tambahan waktu untuk menangani masalah di Kuadran II. Semakin sukses menangani masalah di Kuadran II, semakin sedikit volume urusan di Kuadran I. (Covey, 1997:145-162)

Dampak dari konsentrasi waktu di Kuadran II, menolak sebanyak-banyaknya urusan di Kuadran III dan IV, seseorang hidupnya akan jauh lebih efektif. Merasa berhasil, dan tenteram, tanpa tekanan stres yang berlebihan.

Bagi seorang dosen, matriks waktu dari “7 H” ini sangat penting, karena banyak sekali pekerjaan-pekerjaan dosen yang ditetapkan batas waktunya, seperti mengajar, menguji, diuji, membuat penelitian, studi di pascasarjana, kenaikan pangkat, menulis makalah untuk jurnal. Dengan menerapkan matriks waktu, seorang dosen akan merasakan bahwa waktunya tidak pernah kurang, bersedia mengerjakan hal-hal positif, bermanfaat, dan mendatangkan hasil, tanpa perasaan tertekan.

Orang yang mampu menerapkan prinsip Kuadran II-yes, Kuadran III dan IV-No, adalah or-

ang yang telah paham arti prioritas dan mengerti nilai waktu. Waktu itu nilai variabelnya dari nol sampai tidak berhingga. Semakin tinggi seseorang menghargai waktu, semakin tinggi nilainya. Tetapi, semakin rendah seseorang menghargai waktu, maka semakin hampa nilainya.

Sebagai kelengkapan manajemen waktu, ‘7 H’ menganjurkan agar untuk mengoperasikan konsep Kuadran waktu, manusia harus mengidentifikasi peran-peran yang akan dijalankannya, dan menentukan sasaran untuk setiap peran itu.

Seorang dosen mungkin ingin menjalankan peran sebagai pengajar, pembimbing, peneliti, dan penulis (peran ini tentu berbeda-beda pada setiap orang). Agar peran-peran itu dapat berjalan dengan baik, maka untuk masing-masing harus ditetapkan sasaran yang ingin dicapai. Dari sasaran-sasaran itu, dapat dibuat jadwal penggunaan waktu sesuai dengan prinsip Kuadran waktu (dengan memberi tanda K1, 2, 3, dan 4) untuk setiap kegiatan yang akan dilakukan. Dalam melipatgandakan pemanfaatan waktu, seseorang juga harus terlatih dalam keterampilan mendelegasikan, karena dengan pendelegasian berarti melipatgandakan waktu yang tersedia.

Seorang dosen yang dapat melengkapi pribadinya dengan tiga kebiasaan efektif, yaitu menjadi proaktif untuk mendapatkan visi pribadi, memulai dengan akhir dalam pikiran agar memiliki kepemimpinan pribadi, serta mampu mendahulukan yang utama (penting) agar dapat menerapkan skala prioritas, akan bergerak dari tingkat pribadi yang tergantung menjadi pribadi yang mandiri, karena sudah mengalami kemenangan pribadi yang disebut Covey sebagai *private victory*!

#### **4.4 Habit-4: Think Win/Win**

Kebiasaan yang keempat dari konsep “7 H” adalah *think win/win*, atau berpikir menang-menang. Kebiasaan ini disebut sebagai *principles of interpersonal leadership*, atau prinsip-prinsip kepemimpinan antarpribadi. Jika kita perhatikan secara seksama, mulai dari pembahasan kebiasaan yang keempat sampai kebiasaan yang keenam, Covey menggeser fokus perhatiannya dari dimensi

---

pribadi ke antarpribadi.

Berpikir menang-menang sebagai kebiasaan yang keempat, sekaligus kebiasaan yang pertama dalam konteks hubungan antarpribadi, menekankan kepada pembahasan tentang kepemimpinan. Seseorang tentu tidak dapat mencapai efektivitas pada masalah yang berada dalam *indirect control*, tanpa bantuan orang lain. Bantuan orang lain tidak dapat diraih tanpa menjalankan kepemimpinan.

Dalam kebiasaan yang keempat, di uraian mengenai berbagai jenis pola hubungan antarpribadi, Covey mengemukakan enam bentuk hubungan antarpribadi yaitu:

- *Win/Win*
- *Lose/Lose*
- *Win/Lose*
- *Win*
- *Lose/Win*
- *Win/Win or No Deal*

Pada pola hubungan yang *Win/Win*, masing-masing pihak dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Masing-masing pihak juga mendasarkan hubungannya kepada penghargaan atas alternatif ketiga sebagai jalan terbaik. Tidak memaksakan kehendaknya, tetapi juga tidak menyerahkan diri pada kekuasaan orang lain. Mereka bersedia bertukar pikiran untuk menemukan pikiran alternatif yang lebih baik dari pikiran keduanya.

Pola hubungan yang *Win/Lose* didasarkan pada hubungan yang sadar akan posisi dan kekuasaan. Salah satu pihak berkehendak memaksakan kemenangan atas pihak yang lain. Sedangkan pola hubungan *Lose/Win* adalah kebalikan dari *Win/Lose*, di mana satu pihak rela berkorban demi keuntungan atau kesejahteraan pihak yang lain. Adapun *Lose/Lose* lebih merupakan gambaran hasil hubungan dua pihak yang sama-sama berpegang pada prinsip *Lose/Win* yang mendorong semua pihak mengalami kekalahan. Ada peribahasa yang sesuai untuk keadaan ini, yaitu 'kalah jadi abu menang jadi arang'.

Pihak yang memegang prinsip *Win* dalam hubungan dengan pihak lain hanya mempedulikan

kemenangan untuk dirinya tanpa peduli pada orang lain, dan tanpa memperhitungkan ongkos dan biaya yang harus dikeluarkannya. Pokoknya setiap dia berhubungan dengan yang lain, harus dialah pemenangnya. Pola hubungan yang terakhir adalah *Win/Win or No Deal*, adalah pola hubungan yang didasarkan pada satu keyakinan bahwa yang akan berdampak positif dalam hubungan antarpribadi hanyalah yang memberikan keuntungan kepada semua pihak, selain itu tidak, sehingga bentuk-bentuk lain dari hubungan itu cenderung akan ditolaknya.

Berpikir "menang-menang" bukan sekadar taktik atau strategi, melainkan satu prinsip yang harus diyakini oleh individu yang mendambakan kesuksesan dalam hubungan dengan orang lain. Prinsip berpikir "menang-menang" mensyaratkan pribadi yang memiliki integritas, dewasa (*mature*), dan memiliki mental 'kelimpahruahan' (*abundance mentality*), yang yakin bahwa kemenangan bukan milik salah satu pihak saja, melainkan dapat dinikmati bersama. Berpikir "menang-menang" tidak dapat terjadi apabila individu tidak memiliki penghargaan terhadap orang lain beserta pandangan-pandangannya. Covey, 1997:204,216; <http://leadru.com>)

Seorang dosen yang berpikir "menang-menang" tidak akan khawatir dengan perbedaan-perbedaan pandangan, baik dengan sejawat maupun mahasiswa, karena dirinya yakin bahwa kebenaran bukan milik seseorang, tetapi satu yang dapat diperoleh secara bersama-sama. Dosen yang berpikir "menang-menang" tidak akan memosisikan dirinya sebagai pemain yang berhak memonopoli kebenaran di tengah-tengah kesibukan proses penyebaran ilmu pengetahuan, melainkan akan secara rendah hati menyadari siapa pun berhak untuk sampai ke *maqam* ilmu, mungkin dari pintu yang berbeda-beda.

Dosen yang berpikir "menang-menang" tidak akan khawatir terhadap kemerosotan wibawa akademik karena menghargai pendapat sejawat atau mahasiswa yang memperlihatkan percik kebenaran, karena penghargaan yang diberikan kepada yang lain merupakan satu wujud kedewasaannya sebagai pribadi. Jika saya dapat

---

sampai ke puncak-puncak pendakian intelektualitas, maka yang lain pun berhak dan memiliki peluang yang sama.

#### **4.5 Habit-5: Seek First to Understand, then be Understood**

Kebiasaan kelima ini dikenal dengan *principles of empathic communication*, atau prinsip-prinsip komunikasi empatik. Menurut konsep “7 H”, kemampuan komunikasi empatik merupakan satu kemampuan yang sangat penting dalam hidup. Pentingnya kemampuan komunikasi empatik terwakili dalam ungkapan seperti ini, “*if you want to interact effectively with me, to influence me, you first need to understand me*” (<http://www.leadru.com>).

Salah satu wujud kemampuan komunikasi empatik ditunjukkan melalui kemampuan mendengar secara empatik. Kebanyakan orang mendengarkan dalam rangka untuk dapat memberikan jawaban. Saat seseorang berbicara, kita mungkin mengabaikannya, mendengarkan dengan pretensi, dengan selektif. Hanya sedikit dari kita yang mampu mendengarkan orang lain secara empatik. Padahal kemampuan empatik merupakan syarat adanya keterbukaan dan kepercayaan dalam komunikasi.

Kemampuan empatik adalah satu yang terwujud dari kehendak tulus untuk memahami orang lain yang seiring dengan ungkapan: pahami dulu sebelum Anda memberikan saran, *diagnose before you prescribe*. Segala saran yang disampaikan dalam komunikasi yang tidak berdasarkan keadaan orang lain, hanya mengikuti perkiraan pikiran semata tentang orang lain, tidak akan efektif. Yang demikian bukan datang dari profesional komunikasi, melainkan dari para amatir. Seperti juga berlaku dalam perdagangan, *the amateur salesman sells products, the professional salesman sells solutions to needs and problems*.

Menurut konsep “7 H”, seseorang harus menghindari memberikan tanggapan-tanggapan biografis agar memiliki kecakapan empatik. Respons biografis adalah respons berdasarkan perspektif kita. Dengan begitu kita akan cenderung

mengevaluasi, menyelidiki, memberi saran, memaknai (Covey, 1997:237-246).

Kemampuan komunikasi empatik sangat penting dalam menjalankan profesi dosen. Dalam proses belajar mengajar, sedikit dari kita yang berorientasi kepada kebutuhan mahasiswa; memahami apa yang mereka ketahui dan inginkan, kemudian dari sana kita menyajikan informasi yang mereka perlukan. Kita masih lebih suka menjadi pusat perhatian, padahal semestinya peserta didiklah yang menjadi pusat perhatian. Perubahan paradigma pendidikan dari *lecturer centered* ke *student centered* tampaknya di mana-mana belum berjalan dengan baik. Dalam praktik belajar-mengajar, yang terjadi lebih banyak yang sebaliknya. Perubahan paradigma itu lebih tepat dikatakan sebagai slogan daripada gambaran kenyataan. Secara *a posteriori*, dosen telah memiliki asumsi-asumsi yang dianggap dengan sendirinya baik, menyajikan materi pengetahuan sesuai dengan keinginannya tanpa terlalu peduli terhadap apa yang dirasakan dan dipikirkan mahasiswa yang akan menerimanya.

Hal sama dapat juga terjadi dalam proses bimbingan penulisan karya ilmiah seperti menulis skripsi. Kerap terjadi proses bimbingan berjalan sedemikian rupa hingga mahasiswa tenggelam dalam kehebatan dosen pembimbingnya, membuat pelbagai ide bernas yang mulanya tumbuh pada sang mahasiswa sebagai peneliti pemula, secara berangsur tenggelam dalam kekuasaan akademik pembimbingnya. Agar proses bimbingan skripsi menjadi bentuk komunikasi empatik, sang dosen harus lebih sabar mendengarkan suara realitas tanpa persepsi yang bias. Setelah mengerti benar masalahnya, baru memberi petunjuk-petunjuk ke mana para mahasiswa harus melangkah.

Jika dosen lebih memperturukkan kata hatinya, tidak peduli apa yang dirasakan dan dipikirkan mahasiswa, sungguh dosen tersebut masih bersikap amatir (*sells products*). Sebaliknya, dosen yang lebih berorientasi kepada peserta didik (mahasiswa), sabar mendengar apa yang mereka butuhkan, maka itulah dosen profesional sejati (*sells solutions*). Dosen seperti itu telah menjalankan prinsip *diagnose before you prescribe*.

---

#### 4. 6 *Habit-6: Synergize*

Kebiasaan keenam, *synergize*, atau sinergi, dikenal dengan *principles of creative communication*, atau prinsip-prinsip komunikasi kreatif. Mengapa dikatakan demikian? Sebab komunikasi kreatif dijalankan untuk mencapai sinergi, satu proses pemaduan yang menghasilkan lebih banyak dari sekadar jumlah bagian-bagian yang disinergikan.

Uraian tentang sinergi mengambil penjelasan dari psikologi Gestalt, yang berdalil bahwa **keseluruhan itu lebih banyak/lebih besar dari jumlah bagian-bagian**. Namun demikian, dalam kenyataan hanya sedikit orang yang memiliki banyak pengalaman dalam sinergi, karena kebanyakan orang telah dibentuk dalam pola-pola komunikasi defensif dan protektif. Sinergi baru mungkin apabila seseorang memiliki ambang toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian.

Sinergi juga baru akan berjalan jika ada kesediaan dari kita untuk mengabaikan format-format lama, dan bersedia menjajaki penggunaan format-format baru. Untuk memperoleh sinergi, orang harus terbuka dan otentik. Saat kita membuka diri untuk dipengaruhi orang lain, kita memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta menciptakan pilihan-pilihan baru.

Hasil kerjasama sinergis seringkali melampaui hasil penjumlahan secara matematis. Dalam sinergi, 1 ditambah 1 hasilnya bukan dua, melainkan 3! Mengapa? Jika A memiliki satu gagasan baik, B juga demikian, dan mereka bersedia berkomunikasi secara sinergis dengan mempertukarkan gagasan mereka, maka akan dihasilkan gagasan baru yang bukan gagasan A maupun B, melainkan gagasan C hasil sinergi gagasan keduanya. Sekarang, di samping gagasan mereka masing-masing, ada satu gagasan baru hasil proses komunikasi kreatif yang sinergis.

Tingkat komunikasi yang paling rendah adalah saat tidak adanya saling percaya di antara yang berkomunikasi yang ditandai oleh suasana defensif, protektif, dan penggunaan bahasa legalistik yang digunakan membungkus sesuatu atau mengelak dari sesuatu jika suasananya

menjadi tidak menyenangkan. Tingkat komunikasi yang sedang adalah saat orang-orang dewasa berkomunikasi dengan saling menghargai satu dengan yang lain. Sedangkan komunikasi paling tinggi adalah komunikasi yang sinergis, yang ditandai oleh berbagai kompromi untuk menemukan alternatif ketiga. Alternatif ketiga yang dihasilkan dari proses sinergi sering lebih baik dari pandangan orisinal masing-masing pihak. Pencarian alternatif ketiga memiliki makna pergeseran paradigma dari berpikir dikotomis mental ya/tidak ke berpikir empatik untuk mencapai sinergi.

Esensi dari sinergi adalah menghargai perbedaan yang ada. Orang efektif adalah mereka yang menyadari keterbatasan pemahamannya seraya menyadari kekayaan sumber daya yang ada yang bisa diperoleh melalui interaksi dengan orang lain. (Covey, 1997:264:272; <http://www.leaderu.com>).

Kebiasaan keenam ini mengajarkan hal luar biasa bagi seorang dosen. Untuk menjalin kerjasama yang efektif, dosen harus memiliki sikap pluralis, memiliki kesediaan menghargai orang lain sebagai sesama insan yang dimuliakan penciptanya. Lebih jauh dari itu, mampu menghargai perbedaan-perbedaan pandangan. Jika dosen tidak memiliki kesadaran dan sikap pluralis, maka dia akan merasa aman dengan mengurung diri dalam pengetahuannya yang terbatas. Dia tidak ingin melihat suasana di luar, karena baginya suasana seperti itu membuat terancam wibawa akademiknya. Di tengah-tengah perkembangan yang cepat, dia merasa akan segera menjadi manusia yang pandir, tidak banyak tahu, tidak banyak paham. Dosen seperti itu khawatir benar tampak bodoh di tengah-tengah khalayaknya.

Dia akan lebih memilih membentengi kekurangan diri dengan segala jenis aturan. Jika tidak ada aturan yang sesuai untuk kepentingannya, dia rela membuat interpretasi khusus mengenai aturan-aturan sehingga sesuai dengan kepentingannya. Dengan demikian, jika dia berinteraksi dengan yang lain (sejawat maupun mahasiswa) akan cenderung menggunakan pola-pola komunikasi satu arah, bukan komunikasi kreatif untuk memperoleh sinergi. Akan berusaha

---

memaksakan pandangannya, daripada bersedia memahami dan menghargai pandangan orang lain.

Sikap demikian memberi rasa aman yang semu, karena lambat laun membuat dirinya tidak relevan dengan lingkungan. Dia tidak mendapat banyak manfaat dari pergaulannya dengan sesama, karena sikapnya yang kaku dalam mempertahankan pendapat sekalipun pendapatnya nyata-nyata sudah usang. Tidak bersedia menerima pandangan orang lain sekalipun lebih relevan dan lebih aktual. Sikap seperti ini merupakan tindakan pemiskinan diri secara intelektual.

Seorang dosen yang memiliki sikap demikian harus segera menyadari kekeliruannya. Memonopoli kebenaran ilmu selain tidak pantas juga tidak mungkin. Sumber-sumber ilmu pengetahuan sekarang terbuka untuk setiap orang melalui berbagai sarana komunikasi. Bahkan, terdapat kecenderungan semakin pentingnya agen-agen sosialisasi baru (umumnya media komunikasi) dibandingkan dengan agen-agen sosialisasi lama (seperti lembaga pendidikan). Dalam perkembangan masyarakat yang sedemikian pesat, pola-pola komunikasi kreatif untuk memperoleh sinergi menjadi pilihan yang paling tepat agar seorang yang berprofesi dosen dapat mempertahankan eksistensinya.

Jika seorang dosen mampu melengkapi dirinya dengan kebiasaan 4 (*think win/win*), kebiasaan 5 (*seek first to understand than to be understood*), dan kebiasaan 6 (*synergize*), maka dosen tersebut akan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang berada pada wilayah *indirect control*, di mana untuk menangani masalah tersebut harus bekerjasama dengan orang lain. Dengan ketiga kebiasaan ini seorang dosen akan mengalami kemajuan satu tingkat lagi. Kini bukan saja ia telah menjadi orang mandiri (karena kebiasaan 1, 2, dan 3), tetapi memiliki kecakapan lain untuk berkarya dalam suasana kehidupan yang saling tergantung (*interdependence*). Dia tidak akan canggung untuk melakukan kepemimpinan antarpribadi, menjalankan komunikasi yang empatik, dan melakukan sinergi. Seorang dosen yang berhasil menjalankan kebiasaan 4, 5, dan 6 akan memperoleh kemenangan publik, *public victory*!

#### 4.7 Habit-7: Sharpen the Saw

Kebiasaan ketujuh dari konsep “7 H”, *Sharpen the Saw*, asahlah gergaji, dikenal dengan *principles of balanced self-renewal*, prinsip-prinsip pembaharuan diri yang seimbang. Kebiasaan ini merupakan kelengkapan dari kebiasaan 1 sampai dengan 6. Seorang yang telah memiliki kebiasaan-kebiasaan, baik bagi dirinya sendiri maupun kebiasaan-kebiasaan baik dalam pergaulan lingkup antarpribadi, harus memiliki kesadaran diri untuk selalu memperbarui kemampuan-kemampuannya itu, karena kalau tidak semua yang dikuasainya bisa saja usang dan tidak terpakai lagi. Segi-segi prinsip dari enam kebiasaan manusia yang efektif mungkin akan tetap bertahan, tetapi strategi, teknik, dan taktik melakukannya dapat berubah dari waktu ke waktu.

Pembaruan diri harus dilakukan secara berimbang pada empat dimensi diri, yaitu pada segi fisik, spiritual, mental, dan sosial. Yang pertama-tama adalah pada segi fisik. Seorang individu harus memiliki kesediaan untuk selalu memperbarui kesehatan fisiknya. Ada tiga wilayah penting dalam memelihara kesehatan fisik, yaitu *endurance*. Kesehatan fisik pada segi ini didapat dari latihan aerobik teratur. Wilayah kedua dari pemeliharaan fisik adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan fleksibilitas tubuh. Peningkatan fleksibilitas didapatkan dari latihan peregangan otot, sehingga fisik memiliki daya lentur dan tidak cepat cedera. Wilayah yang ketiga dari pemeliharaan fisik adalah memelihara dan meningkatkan kekuatan tubuh. Kekuatan fisik didapat dari latihan-latihan beban yang teratur.

Pembaruan pada segi spiritual berkenaan dengan nilai-nilai yang kita yakini yang menjadi inti dan pusat sistem nilai seorang individu. Pembaruan dalam segi spiritual dapat berdampak pada perbaikan pernyataan misi pribadi, karena pernyataan misi pribadi setelah ditulis untuk pertama kalinya kemudian mesti disempurnakan dari waktu ke waktu.

Pembaruan pada dimensi mental dilakukan dengan selalu memperhatikan santapan ruhaniah. Dengan mengikuti acara-acara televisi yang

bermakna, menonton pertunjukan seni, serta membaca buku-buku yang mendorong lahirnya inspirasi pribadi, atau yang memberi pencerahan (Covey, 1997:287-299; <http://www.leadru.com>).

Dalam kehidupan seorang dosen, kesediaan untuk terus menerus memperbaiki diri adalah satu hal yang mutlak untuk dilakukan. Dari segi fisik, seorang dosen dituntut untuk memiliki kebugaran tubuh yang prima. Saat ini banyak sekali tawaran praktik-praktik olah tubuh untuk mendapatkan kesehatan yang baik, berupa tawaran-tawaran dari *fitness center*, klub-klub olah tubuh seperti perkumpulan Yoga, senam, bahkan berbagai klub aliran yang memanfaatkan tenaga dalam untuk kesehatan.

Dosen yang bugar, yang sehat secara fisik, yang segar dan energik, jauh akan lebih menarik dibandingkan dosen yang loyo, kusam, dan tampak sakitan. Proses belajar-mengajar bisa lebih sukses dengan dukungan kesehatan fisik yang prima.

Seorang dosen harus pula memelihara dan meningkatkan kesehatan spiritualnya. Ia harus selalu memperbaharui komitmen-komitmennya sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan pemahaman juga penghayatan atas nilai-nilai yang menjadi pegangan hidupnya. Komitmen terhadap nilai-nilai yang diyakini ini akan terus menjadi pemandu dalam menjalankan profesinya.

Komitmen untuk memperbaiki diri secara mental sudah sepatutnya tidak diragukan lagi pada orang yang berprofesi sebagai dosen; kebiasaannya membaca buku, mempelajari jurnal-jurnal keilmuan yang mutakhir, mengunjungi perpustakaan, melihat pertunjukan-pertunjukan seni, dan santapan mental lainnya. Namun, kenyataan banyak menunjukkan lain. Marilah kita periksa ruang-ruang pribadi kita di rumah. Mungkin akan lebih banyak benda-benda lain yang menjadi hiasan rumah seorang dosen dari pada benda yang paling berharga bagi dirinya: **buku**.

Pembaruan diri pada dimensi sosial wujudnya akan lebih beragam pada setiap individu dosen. Namun, intinya adalah bahwa seorang dosen akan selalu bersedia memelihara dan meningkatkan komitmen sosialnya, baik dalam program-program


pemberdayaan masyarakat maupun dalam berbagai bentuk aktivitas di lembaga karitas.

## 5. Penutup

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prinsip-prinsip yang terdapat dalam konsep *The 7 Habits of Highly Effective People* merupakan satu konsep pengembangan diri yang didasarkan atas pemahaman mengenai bagaimana manusia dapat hidup dengan efektif, baik dalam karir maupun keluarga. Kehidupan efektif itu didasarkan kepada sejumlah nilai yang harus menjadi bagian hidup seseorang yang oleh Covey disederhanakan ke dalam 7 kebiasaan hidup orang yang efektif, yang terdiri dari kebiasaan untuk (1) hidup proaktif sebagai visi pribadi, (2) memulai dengan gambaran akhir kehidupan, sebagai bentuk kepemimpinan pribadi, (3) mendahulukan yang utama sebagai bentuk kemampuan melakukan prioritas. Ketiga kebiasaan itu merupakan hal-hal yang perlu dimiliki oleh individu untuk mengefektifkan diri sendiri (kondisi internal). Selain itu, seorang individu masih harus menyempurnakan diri agar dapat hidup efektif dengan kebiasaan (4) berpikir menang-menang dalam menjalankan kepemimpinan antarpribadi, (5) mengerti orang lain terlebih dahulu, baru kemudian akan dimengerti orang lain, dan (6) melakukan sinergi, berkomunikasi secara efektif dan kreatif untuk menghasilkan alternatif ketiga. Kebiasaan manusia yang efektif diakhiri dengan kebiasaan (7) memperbaiki diri. Semua kemampuan dari kebiasaan 1 sampai dengan 6 menjadi kurang berarti jika tidak dibarengi oleh kesediaan untuk selalu memperbaharui diri.
2. Prinsip-prinsip “7 H” dapat diterapkan dalam banyak segi kehidupan termasuk dalam menjalankan profesi sebagai dosen. Seorang dosen tidak akan dapat memenuhi kriteria profesionalitas jika dia tidak dapat menjalankan kehidupan sebagai dosen secara efektif. Prinsip-prinsip yang dikemukakan Stephen R.

---

Covey akan sangat bermanfaat jika dapat diterapkan secara menyeluruh dan konsisten dalam menapak karier sebagai dosen. 

### Daftar Pustaka

Covey, Stephen R. 1997. *The 7 Habits of Highly Effective People, Restoring the Character Ethic*. London: Simon & Schuster Inc.

Keraf, A. Sonny. 1991. *Etika Bisnis, Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur*. Yogyakarta: Kanisius.

Koontz, Harold dan Heinz Weichrich. 1988. *Management*. Ninth Edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore.

Siregar, Ali Basyah dan TMA Ari Samadhi. 1988. *Manajemen*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.

<http://www.leadru.com/cl-institute/habits/habit7.html>

